

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540
TEL. 787-754-5302 A 5317

GARCÍA TRUCKING
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05-2821

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM. A-04-1694

**SOBRE: DESPIDO ANIBAL CARATTINI
NLRB DEFERRAL 024-CA-9611¹**

ÁRBITRO: BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

En el presente caso fue necesario llevar a cabo dos vistas de arbitraje, las cuales se llevaron a cabo los días 6 de mayo y 17 de junio de 2004, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación el caso quedó sometido el 17 de julio de 2004, fecha otorgada a las partes para radicar sus respectivos Memorandos de Derecho.

Por García Trucking, comparecieron el Lcdo. Ruperto Robles, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. José García Muñoz, Gerente.

¹"Deferral"-caso diferido por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo de acuerdo a la Política de Diferimiento en Arbitraje ("Arbitration Deferral Policy") establecida en el caso de Collyer Insulated Wire 192 NLRB 837 (1971). Ver también, United Technologies Corp. 268 NLRB 557 (1984)

Por la Unión de Tronquistas comparecieron la Lcda. Loyra Costa, Asesora Legal y Portavoz, el Sr. José Budet, Representante; el Sr. Gilberto Serrano, testigo y el Sr. Aníbal Carattini, querellante y testigo.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental en apoyo de sus contenciones.

PROYECTO DE SUMISIÓN

Las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta, en su lugar cada parte presentó su respectivo proyecto de sumisión.

PATRONO:

“Determinar si la querella es arbitrable procesalmente. De ser arbitrable, determinar si el empleado renunció voluntariamente a su trabajo el 11 de julio de 2003”.

UNIÓN:

“Determinar si el despido del señor Carattini estuvo o no justificado. De determinar que no lo fue, que la Honorable Ábitro proceda la reinstalación con paga retroactiva y todos los haberes dejados de devengar así como los honorarios de abogado.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada esta Ábitro concluye² que el asunto a resolver es el siguiente:

1. *Determinar si la querella es o no arbitrable procesalmente.*

² Conforme a la Autoridad conferida por el Reglamento de este Negociado en su Artículo XIV, inciso b, que dispone lo siguiente:

“En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión, llegada la fecha de la vista, el árbitro le requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El Ábitro determinará el (los) asunto (s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, la evidencia admitida y las contenciones de las partes.

2. *De ser arbitrable, determinar si hubo o no un despido conforme a los hechos y el Convenio Colectivo.*

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. **Exhibit Núm. 1 Conjunto**- Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos.
2. **Exhibit Núm. 2 Conjunto**-Carta de renuncia del Sr. Aníbal Carattini con fecha del 11 de julio de 2003.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Aníbal Carattini, querellante, ocupó una plaza de mudancero y chofer desde el 29 de mayo de 2001 hasta el 11 de julio de 2003 en la Compañía.
2. Las funciones del querellante consistían en manejar un “truck” para hacer las mudanzas, verificar el aceite y el diesel, empacar, amarrar las cajas, tirar la lona que cubre las cajas de madera. Luego de realizadas estas labores, seguía empacando con los demás empleados hasta que el Sr. Joey García o el Sr. Ismael Rivera le entregara los papeles para hacer la ruta del día. También, tenía a cargo una bitácora en la cual se anotaba el número de cliente, la carga o cajas con el número de libras que se recogieran o entregaran, las horas de entrada, salida, almuerzo y los empleados que realizaban el trabajo.
3. Para octubre de 2001, el horario del querellante variaba dependiendo las asignaciones de trabajo, a veces entraba a las 6:00 a.m., 7:00 a.m. ó

9:00 a.m. Usualmente, trabajaba mas de doce (12) horas diarias y el “overtime” se lo pagaban a base de las libras que acarreará.

4. Allá para marzo de 2002, hubo una huelga que terminó el 15 de julio de 2002, cuando se firmó el Convenio Colectivo. El querellante, regresó a trabajar ganando \$5.35 la hora.
5. El 10 de diciembre de 2002, el querellante se reportó al Fondo del Seguro del Estado, por un trauma en el metatarso del pie derecho y se le asignó al caso el número 03-15-20396-7 (Exhibit IIA Unión Este recibió tratamiento en descanso hasta el 17 de marzo de 2003, que fue a dado de alta con C.T. (Exhibit II B Unión)
6. Ese mismo día, el señor Carattini fue a reportarse a trabajar y le entregó la autorización para trabajar del F.S.E. al Supervisor José Alicea.
7. Debido, a que la Compañía no le asignó trabajo, éste radicó una serie de querellas de conformidad al Artículo XXVII del procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo durante el mes de marzo de 2003, reclamando salarios dejados de devengar, reclamaciones de dos trabajos que le correspondían por antigüedad, cambio ilegal de clasificación y la conducta arbitraria de GTS al dejarlo sin trabajo aún cuando él llevó personalmente la autorización del F.S.E. (Exhibit III Unión)

8. El 27 de marzo de 2003, el Sr. José García envió una comunicación al señor Carattini, por este alegadamente no reportarse a trabajar el 24 de marzo de 2003 y no justificar su incomparecencia (Exhibit II Unión)
9. El 1 de abril de 2003, el señor Carattini se reportó a la Compañía a las 8:30 a.m. y habló con el Sr. José García de que no entendía su carta. El señor García le indicó que hablara con su abogado (Exhibit V Unión).
10. Ese mismo día, la Unión envió una comunicación al Sr. Joey García reclamando las acciones de represalia tomadas en contra del querellante y de todos aquellos empleados que participaron en la huelga. (Exhibit III Unión)
11. El 2 de abril de 2003, el querellante fue dado de alta en el caso del F.S.E. 03-15-20396-7. (Exhibit II B Unión)
12. El empleado Carattini regresó a trabajar a la Compañía y le asignaban las tareas de limpiar baños, pisos, recoger basura y excremento de los perros en el área del almacén. El 28 de mayo de 2003, el querellante radicó un caso en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo alegando maltrato que estaba recibiendo en el trabajo y que el Patrono subcontractaba el trabajo de mudancero (Exhibit IV Unión) y se reportó al F.S.E. porque se enfermó de los nervios.
13. El F.S.E. le dió tratamiento en descanso y le asignó el caso número 03-15-06158-5. (Exhibit II C Unión)

14. El día 29 de mayo de 2003, por la noche, el querellante dejó copia del papel del F.S.E. con el guardia de seguridad.
15. El 5 de junio de 2003, recibió una comunicación del Sr. Ismael Rivera en relación a que no había justificado sus ausencias excesivas.
16. El querellante estuvo en tratamiento por depresión y ansiedad tomando medicamentos y no se encontraba en condiciones a trabajar.
17. El 11 de julio de 2003, renunció a la Compañía.

ARBITRABILIDAD

Iniciados los procedimientos de rigor, el Patrono levantó un planteamiento sobre la arbitrabilidad procesal de la querella. Éste alegó que la querella no es arbitrable procesalmente, por cuanto la Unión excedió los términos contenidos en el procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo.

Es su posición, que la Unión tenía (5) días a partir del 30 de septiembre de 2003, fecha en que la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo emitió decisión y no habiendo justificado y explicado su inacción, no procesó la misma al amparo del procedimiento obligatorio contenido en el Convenio Colectivo que rige las relaciones laborales entre las partes.

Por otro lado, es la posición de la Unión que la querella es arbitrable procesalmente.

Analizado el planteamiento del Patrono sobre la arbitrabilidad procesal de la querella tenemos que decir que la misma es arbitrable procesalmente.

El presente caso es uno diferido por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB 24-CA-9611), y el mismo sigue bajo su jurisdicción hasta que sea resuelto en Arbitraje. Las partes, en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo acordaron que el caso fuera diferido al Negociado de Conciliación y Arbitraje para que este foro emitiera una decisión al respecto. El patrono no puede levantar ninguna defensa³ procesal sobre el límite de tiempo para radicar la querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, porque éste acordó con la Unión que fuera diferida. Al ser realizado este acuerdo en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, dicho foro paraliza la investigación del caso para que el mismo sea resuelto en el Foro de Arbitraje. A continuación citamos el “Deferral Policy” contenida en el documento del “Collyer Deferral Letter”:

“Deferral Policy”- under the Board’s deferral policy as set forth in Collyer Insulated Wire 192 NLRB 837 (1971) and United Technologies Corp. 268 NLRB 557(1987) this Agency will withhold making a final determination on certain arguably meritorious unfair labor practice charges when a grievance involving the same issue can be processed under the grievance/arbitration provisions of the applicable contract. This policy is base in part on the preference that the parties should resolve certain issues through their contractual grievance procedure in order to achieve a prompt, fair and effective settlement of their dispute. Therefore, if the employer agrees to waive contractual time limits and process the related grievance through arbitration if necessary, the Regional Office will defer the charge. However, this policy requires that a charge be dismissed if the charging party thereafter fails to promptly file and attempt to process a grievance on the subject matter of the charge.”

En el inciso 3 de la carta de diferimiento hace mención en relación a los límites de tiempo:

“3-The employer is willing to process a grievance concerning the above allegations in the charge and will arbitrate

³ “Deferral Policy”

the grievance if necessary. The employer has also agreed to waive any time limitations in order to insure that the arbitration addresses the merits of the dispute”

También, menciona lo siguiente:

“Further Processing of the Charge- while the charge is deferred the Region will monitor the processing of the grievance and under certain circumstances will resume processing the charge.”

El documento de “Notice to Arbitrator” fue procesado el 21 de noviembre de 2003, lo que significa que aunque la controversia en el caso de autos se tomó su tiempo en el proceso de diferimiento, lo cierto es que la misma seguía bajo la jurisdicción de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.

De conformidad a lo anterior emitimos el siguiente:

LAUDO:

La querrela es arbitrable procesalmente.

MERITOS CASO NÚM A 04-1694

En la presente controversia nos corresponde determinar si hubo o no un despido.

La Unión basa su reclamación en que el Sr. Aníbal Carattini fue constructivamente e injustificadamente despedido. Una vez el señor Caratini regresó de la huelga en julio de 2002, los maltratos, condiciones de trabajo para el querellante cambiaron drásticamente. GTS viola el Artículo sobre Antigüedad Artículo XVIII, sobre Jornada de Trabajo y forma de pago, el Artículo, el Artículo XXI, sobre subcontratación: En adición, crearon un ambiente hostil para el querellante. Finalizada, la huelga, GTS tomó represalias contra Carattini, humillándolo, maltratándole, haciéndole las condiciones tan opresivas para que este tuviera que irse de GTS. Para sostener su

posición la Unión presentó los testimonios de los señores Edilberto Serrano, José Budet y Aníbal Carattini.

El Sr. Edilberto Serrano declaró que se desempeñaba como chófer de la Compañía y Delegado de la Unión. Como Delegado de la Unión llevaba a cabo la tramitación de las querellas. Indicó, que los empleados de GTS estuvieron en huelga desde marzo a julio de 2002, debido a las malas condiciones de trabajo.

Serrano declaró sobre la reunión que tuvo GTS con sus empleados, en la cual el señor García les ripostó a los empleados que habían firmado su sentencia de muerte, que allí la Unión no mandaba un “carajo” y que todos se iban a tener que ir de allí. Serrano declaró sobre como empeoraron las condiciones de trabajo cuando el señor Carattini regresó de la huelga. Testificó, que al señor Carattini le dejaron de asignar las mudanzas y lo pusieron a limpiar y a recoger excremento de perros. Que el señor Carattini anterior de la huelga siempre trabajó como mudancero y en caso de que hiciera falta un chófer el señor Carattini era designado. Posterior a la huelga le dejaron de asignar mudanzas y le gritaban y le hablaban malas palabras.

También, declaró sobre el accidente que tuvo el señor Carattini a finales de diciembre de 2002. Explicó, que al Fondo ponerlo en CT, el señor Carattini fue a la compañía y le entregó personalmente el señor Alicea, supervisor, la notificación del Fondo de que podía regresar a trabajar, no obstante, estuvieron un mes sin darle trabajo y por eso radicaron una querella en el NCA.

Finalmente, testificó el procedimiento de los horarios de trabajo. En GTS le dejan un papel todas las noches al guardia de seguridad con los turnos de trabajo para el día

siguiente. Los empleados llaman en las noches y el guardia les dice a que hora se tiene que reportar el empleado a trabajar al día siguiente. Declaró Serrano que GTS dejaba sin darle turnos a los empleados y luego alteraban la hoja por la mañana para que el empleado apareciera ausente.

José Budet

El señor Budet (en adelante Budet) declaró es el representante de la Unión en GTS. Sus funciones consisten entre otras cosas, en negociar el Convenio Colectivo, gestionar los procedimientos de quejas y agravios, velar por que se cumpla con las disposiciones del Convenio y reunirse con los empleados y la gerencia.

Budet testificó sobre cuanto tomó el período de la huelga desde marzo del 2002 hasta el 15 de julio de 2002. Declaró sobre la campaña de GTS por despedir y maltratar a los empleados que fueron militantes en la huelga y todas las querellas que ha tenido que radicar por los despidos injustificados, los salarios dejados de percibir y las subcontrataciones ilegales, violando el derecho de antigüedad de algunos empleados y en específico del señor Carattini.

Testificó, sobre las quejas del señor Carattini y del señor Galarza, otro empleado de GTS, que también pusieron a barrer, limpiar y recoger excremento a una hora tan caliente como el medio día. Las quejas consistían en que lo maltrataban verbalmente, los amenazaban, le hablaban palabras soeces e intimidantes y le decían que los iban a sacar de allí. Esto, en adición a que habían dejado de asignarle mudanzas al señor Carattini y cuando regresó del F.S.E. estuvo sin trabajo por alrededor de un mes.

Budet indicó que al señor Carattini regresar del F.S.E en marzo de 2003, le dijo que escribiera una carta a GTS y entregara el documento en el cual indicaba a GTS que Carattini podía regresar a trabajar. El señor Caratinni así lo hizo. No obstante, GTS envió una carta dirigida al señor Carattini de 27 de marzo de 2003 en donde le indica al señor Carattini que no ha asistido a trabajar y que le iban a imputar abandono de trabajo. Indicó y presentó prueba Budet, de que contestó esta carta negando lo que decía GTS y que habían dejado sin trabajar ilegalmente a Carattini durante ese periodo de tiempo.

Por último, declaró que el procedimiento que utiliza la compañía para asignar los horarios a los empleados de GTS, es que se lo entregan al guardia de seguridad y por las noches los empleados lo llaman por teléfono y éste le indica a que hora deben reportarse a trabajar.

Aníbal Carattini:

El querellante, testificó que éste fue objeto de maltratos verbales, de una reclasificación ilegal por parte de la compañía, no le asignaban las tareas que le correspondían, le violaron su derecho a antigüedad en GTS poniendo a trabajar a personas con menos tiempo que éste y de otras clasificaciones y le dejaron sin asignar días de trabajo durante períodos de tiempo prolongados.

Declaró, que el periodo anterior a la huelga en 2002, manejaba los trucks y hacía mudanzas. Este trabajo lo hacia todos los días y si no había mudanzas, entonces hacía labores de chófer como por ejemplo lo mandaban a recoger mercancía en el aeropuerto y en otros almacenes. Señaló, que cobraban mas por la recogida de carga(libras) que

pagaba 2.5 centavos y la entrega pagaba 1.25 centavos. Que en el tiempo en que trabajó de mudancero no había empleados de la Unión haciendo trabajos de limpieza. Una vez concluida la Huelga fué asignado ilegalmente junto con Galarza, que era chófer, hacer trabajos de limpieza, los maltrataban y los trataban como escoria.

Relató Carattini sobre un accidente que le ocurrió en diciembre de 2002. Declaró que se accidentó recogiendo un angular que habían dejado en el Canal 2 de Telemundo. Este angular tenía ruedas a ambos lados. Como a eso de las 11:30 a.m., fue con Vázquez y Cano García, hermano de García Vázquez (que trabajaba de mudancero) y era parte de la matrícula del almacén. Vázquez trabajaba en maquinaria de GTS. Relató, que ese día al recoger el angular se cayó en su pie, pues Cano García, Supervisor, no quiso que usaran la "Rigging" que es una grúa que tiene un abrazo eléctrico para levantar porque tenían prisa. Indicó, que venía guiando la "Rigging" y Manuel Vázquez guió la plataforma, la 350. Al no utilizarla, y caerse el angular encima se le partió el metatarso del pie completo y estuvo fuera sin poder trabajar desde diciembre de 2002 hasta marzo del 2003.

Testificó, que debido a este accidente estuvo bajo tratamiento en el Fondo de Seguro del Estado. Cuando le quitaron el yeso, en el Fondo, le dieron CT para que se fuera a trabajar. Indicó, que le llevó el papel del CT a la oficina de GTS y se la entregó al supervisor José Alicea y este le dijo que llamara. Aclaró, que al decir que llamara se refería a que todas las noches había que llamar para ver a que hora se empezaba al día siguiente ya que el horario de trabajo lo dejaban con el guardia de seguridad. Cuando este procedió hacer las llamadas el guardia le decía que estaba en blanco, o sea que no le

habían asignado horario de trabajo. Ante esta situación Carattini declaró que le escribió una carta a la compañía indicándole su disponibilidad para trabajar. Testificó, que así estuvo por casi un mes, hasta que recibió una carta de GTS en donde decía que no se había reportado a trabajar y que le iban a poner abandono de trabajo. Esa carta de GTS fue refutada por la Unión y se presentó prueba de las facturas de teléfono de que indicaban las llamadas que hizo para ese período de tiempo en que GTS dejó sin asignarle trabajo ilegalmente, éste llamaba todas las noches para saber si lo habían incluido en el horario de trabajo. Declaró, que el mismo guardia de seguridad le dijo que llamara directamente a Joey García por que él veía que llamaba todas las noches y no le daban trabajo. Como para abril de 2003, no le daban trabajo envió por correo certificado otra carta indicando su disponibilidad para trabajar y la notificación del F.S.E. Dos semanas después de esta carta le dieron horario, no obstante, le redujeron esa semana a dos días de trabajo.

Recalcó el señor Carattini que a su vuelta en GTS el trato se tornó aún mas denigrante, lo pusieron a trabajar en el patio de GTS, le mandaban hacer la misma tarea en varias ocasiones, tenían que recoger y descargar basura, limpiar los baños, el excremento de los perros esto bajo constantes gritos por parte de la Gerencia.

Continuó declarando que García les decía que el era el que mandaba allí, que por él se podían ir todos, que se iba a quedar con los contratos, que se refería a las subcontrataciones que GTS estaba haciendo en contra del convenio colectivo de los trabajos de los mudanceros. Les dijo que, además, que le iba a destruir sus matrimonios pues lo iba joder ahora económicamente.

Indicó, que el día 28 de mayo de 2003, mientras, se encontraban en la mañana limpiando en el patio el señor García se le acercó a él y le dijo que se pusiera a limpiar, que dejara de estar comiendo mierda o se largara para el carajo en ese momento. El señor Carattini le dijo que él estaba trabajando y que le estaba faltando el respeto. En ese momento procedió a ponchar la tarjeta y fue directamente al F.S.E. por el estado emocional y de nervios que se encontraba.

Relató, que Galarza le indicó que cuando recibieron la carta de Carattini le pegaron el "Bulletin Borrado" de GTS y pusieron, ahora quedan siete. Haciendo referencia a los empleados unionados que habían sido despedidos y los que quedaban por despedir.

Ante este patrón de maltrato y abusos por parte de GTS desde julio de 2002, hasta mayo de 2003, el señor Carattini le envió una carta a GTS . En la misma dispone que no podía más con el hostigamiento de GTS para con él y con las constantes violaciones de convenio colectivo que le afectaban.

Por otro lado, es la posición del Patrono que no hubo un despido, que el querellante renunció libre y voluntariamente. Sostiene, que las alegaciones del querellante carecen de fundamento. Del propio testimonio del querellante se desprende que el uso del lenguaje soez en la empresa era común y a diario, lenguaje de taller donde todo el personal usa ese tipo de expresión continuamente. En ningún momento surge que las actuaciones del Patrono eran tales o de tal magnitud que el querellante no tenga otra alternativa que renunciar. Además, el querellante nunca se quejó de sus

condiciones de empleo, aún cuando alegó que se le puso a recoger basura y excremento de animales y recibir la paga a la que tenía derecho.

Analizadas las contenciones de las partes y la prueba desfilada es nuestra opinión de que en el presente caso sí hubo un despido constructivo ya que de acuerdo a la prueba presentada por la Unión, quedó probado que se dieron las acciones onerosas y opresivas⁴ que motivaran que al querellante no le quedara otro remedio mas que renunciar. El Tribunal Supremo de Puerto Rico, reconociendo la validez del despido tácito o abandono constructivo del empleo, manifestó como requisito el que el empleado afectado no le quede otra alternativa razonable que no sea la de abandonar el cargo como consecuencia de las acciones onerosas u opresivas del Patrono.

Estos fueron el cambio de clasificación, hacer tareas degradantes como limpiar excremento de perros cuando esto no formaba parte de sus funciones; además el querellante se sintió humillado, ofendido y degradado y se afectó de manera tal que se enfermó de los nervios y tuvo que reportarse al Fondo del Seguro del Estado para recibir tratamiento. Además, el querellante sí se quejó del trato que estaba recibiendo a través del mecanismo de quejas y agravios, luego radicó una querrela en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. El querellante, percibía un ambiente hostil en contra de su persona y continuó trabajando hasta que este no pudo tolerar mas la situación y tuvo la necesidad de renunciar. De acuerdo a lo anterior expresado emitimos el siguiente:

⁴ Vélez de Reilova vs Ramírez Palmer.Bros., Inc . 94 D.P.R.175; Hernández v. TOLIC, 2000 J.T.S. 125

LAUDO

En el presente caso hubo un despido constructivo por lo que se ordena la reposición a su plaza de mudancero y la paga retroactiva de todos los salarios dejados de devengar.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 21 de junio de 2005.

BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO

drc

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 21 de junio de 2005, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO RUPERTO ROBLES
ROBLES & FRIAS
PO BOX 363973
SAN JUAN PR 00936-3973

SR JOSÉ GARCÍA MUÑIZ
GERENTE
GARCIA TRUCKING
PO BOX 10016
SAN JUAN PR 00922

LCDA LOYRA ACOSTA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR JOSÉ BUDET
OFICIAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III